Public Service Staff Relations Board

1986-87 Estimates

Part III

Expenditure Plan

86-02197/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1987-III-35
ISBN 0-660-53189-5

Canada: $6.00
Other countries: $7.20

Price subject to change without notice.

1986-87 Estimates

Part III

Public Service Staff
Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is comprised of three sections. Section I presents an overview of the program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the purposes requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the program more fully.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other Estimates documents. Also included are extracts from Volume II of the Public Accounts. These are provided as an aid in assessing the program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Extract from Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87
   1. Highlights 6
   2. Financial Summary 7
B. Recent Performance
   1. Highlights 8
   2. Review of Financial Performance 9
C. Background
   1. Introduction 9
   2. Legal Mandate 10
   3. Program Objective 10
   4. Program Organization for Delivery 10
D. Planning Perspective and Performance Review
   1. Environment 11
   2. Initiatives 12
   3. Update on Previously Reported Initiatives 14
   4. Program Effectiveness 14

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration 17
B. Pay Research Bureau 22

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object
   1. Expenditures by Object 27
   2. Personnel Expenditures 28
B. Cost Analysis 29

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

Authority is requested in these Estimates to spend $8,731,000 in support of the Public Service Staff Relations Board in 1986-87. The remaining expenditures, estimated at $ 912,000 for contributions to employee benefit plans, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1986-87 Main Estimates	1985-86 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board		
25	Program expenditures	8,731	8,771
(S)	Contributions to employee benefit plans	912	911
	Total Program	9,643	9,682

Votes - Wording and Amounts

Vote No.	Department or agency (dollars)	1986-87 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board	
25	Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	8,731,000

Extracts from Part II of the Estimates

Program by Activities

(thousands of dollars)	1986-87 Main Estimates				1985-86 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary Operating	Capital	Total	
Staff Relations Administration	93	5,332	36	**5,368**	5,506
Pay Research Bureau	75	4,275		**4,275**	4,176
	168	9,607	36	**9,643**	9,682
1985-86 Authorized person-years	174				

Extract from Volume II of the Public Accounts

Use of Appropriations for 1984-85

(dollars)	Main Estimates	Total Appropriations	Actual Use
Budgetary			
Vote 25 - Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	8,216,000	8,216,000	**7,321,000**
Statutory - Contributions to Employee Benefit Plans	807,000	930,000	**930,000**
Total Program	9,023,000	9,146,000	**8,251,000**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87

1. Highlights

The Public Service Staff Relations Board has established for its two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau, the major goals for 1986-87 set out below:

Staff Relations Administration: To fulfill its mandate which is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes, and more particularly grievance adjudication, falling under the purview of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA). This will be done in a manner which best utilizes the human and financial resources of all concerned and which will expedite the disposition of all proceedings coming before the Board. Towards the achievement of this goal it will take the following steps:

- provide such mediation, conciliation and arbitration services contemplated by the PSSRA as are appropriate in the circumstances towards the goal of resolving the differences between the parties in the negotiation of collective agreements. This includes such agreements that are entered into by the principal parties to collective bargaining in the Public Service either under new multi-unit bargaining procedures or ones that incorporate the provisions of a master contract into individual unit agreements (see page 12);

- encourage the parties to assess the merits of all grievances referred to adjudication in advance of their being scheduled for hearing with a view to their settlement on the basis of existing precedents established by the Board, where possible, and to make timely preparations for those grievances requiring a hearing and determination by the Board so as to avoid the need for the adjournment or postponement of hearings (see page 13);

- endeavour to resolve by decision or other means all types of proceedings coming before the Board with expedition and in a manner that serves both the interests of the immediate parties and the larger employer-employee community in the Public Service (see page 13).

Pay Research Bureau: The mandate of the Bureau is to provide compensation data on pay rates and conditions of employment for occupational classes outside the Public Service which are comparable to those within it. Primarily such survey information is for the use of the parties to collective bargaining in establishing remuneration and other conditions of employment of bargaining unit employees. Towards the achievement of this goal the Bureau will take the following steps:

- meet the requirements of the parties to collective bargaining for compensation data through consultation with members of the Advisory Committee on Pay Research (see page 13);
- continue studies to determine the feasibility of pay survey activity for difficult-to-match classes in the Administrative and Foreign Service category (see page 13);
- continue the review of the Bureau's national universe and sample for the biennial survey of employee benefits and conditions of employment in the Canadian economy (see page 13);
- update the 1980 study on Salary Administration in Canadian Industry as requested by the parties to collective bargaining (see page 13).

2. Financial Summary by Activity

Figure 1: Financial Summary by Activity ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast* 1985-86	Change	For Details See Page
Staff Relations Administration	5,368	5,504	(136)	17
Pay Research Bureau	4,275	4,135	140	22
	9,643	9,639	4	
Person-years	168	174	(6)	

* As of October 31, 1985.

Explanation of Change: The increase in expenditures represents the effect of inflation on salaries and wages, contributions to employee benefit plans and other operating costs, offset somewhat by the general restraint mesures announced in the May budget.

Increase due to inflation	$249
Increase in operating costs	19
General restraint measures	(264)
Net increase in expenditures	4

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Program's Performance during 1984-85 are:

- The Board's efforts to have the parties review pending adjudication cases has resulted in the settlement of a large number of grievances that have been referred to adjudication. This advance consultation also has meant that more adjudications requiring a determination have been scheduled and heard (see page 14);
- The Board commenced to provide third party assistance to the parties in the negotiation of collective agreements as units emerged from the freeze on collective bargaining imposed by the 1982 Public Sector Compensation Restraint Act (see page 14);
- The Pay Research Bureau completed its survey program for 424 occupational class levels in collective bargaining and excluded or unrepresented classes (see page 14);
- The January 1, 1984 Benefits and Working Conditions survey program was completed. An added feature of this program was the inclusion of a special study on Health and Safety Conditions in Canadian Industry. A thorough review of the sample for the 1986 benefits and conditions of employment survey, covering 71 benefits was initiated (see page 14);
- The Bureau continued the developmental phase of its survey measuring pay, benefits, conditions and perquisites on a cross industry basis of senior management and executive levels (see page 14).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: Review of 1984-85 Financial Performance ($000).

	1984-85		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	4,662	5,120	(458)
Pay Research Bureau	3,589	3,903	(314)
Total	8,251	9,023	(772)
Person-years	166	173	(7)

Explanation of Change: The anticipated increased workload as units of employees emerged from the restrictions imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act in June of 1984 did not materialize during the 1984-1985 fiscal year and also the Pay Research Bureau reduced planned travel expenditures on a number of its surveys.

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a separate employer.

A total of approximately 216,000 employees are encompassed in 156 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as the bargaining agent. The Treasury Board acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. The employees of the remaining 80 units are in the employ of 10 separate employers, the three largest of which are the National Research Council, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces and the National Film Board. In addition, there are some 34,000 public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

2. Legal Mandate

The Board is the statutory tribunal whose mandate is to administer the Public Service Staff Relations Act. Most proceedings under the Act are conducted on a quasi-judicial basis. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes falling under the purview of the Act, the bulk of which are unresolved grievances that are referred to the Board for adjudication. The Pay Research Bureau was organized in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967 the Bureau became an activity of the Board.

3. Program Objective

The objective of the Public Service Staff Relations Board is to provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised and to provide information to participants on rates of pay and other conditions of employment in Canada.

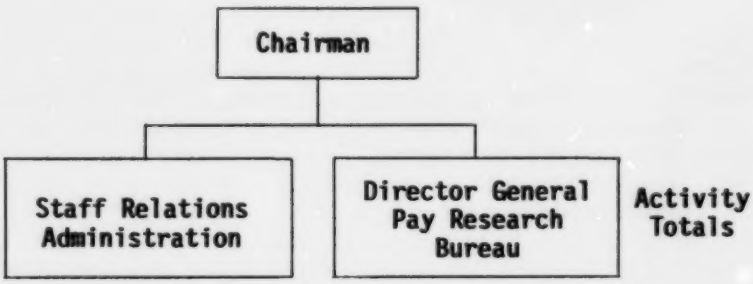
4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Public Service Staff Relations Board is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. These activities are described further in Section II, Analysis by Activity (see pages 17 and 22).

Organization Structure: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and such part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board. At most times since its present structure was established by amendment to the Public Service Staff Relations Act in 1975, the Board has consisted of a Chairman, a Vice-Chairman, three Deputy Chairmen, six full-time members and at present 20 part-time members who are located across Canada. Under the Act divisions of the Board, consisting of one or more members, may be established to carry out the powers and functions of the Board in particular proceedings. The Act envisages that members sit alone on references to adjudication. In other types of proceedings the Board more often sits in divisions composed of three members. The Board has its offices in Ottawa.

The Chairman is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the two activities administered by the Public Service Staff Relations Board. The Director General of the Pay Research Bureau is responsible for the functions performed by the Bureau and he reports directly to the Chairman. The Chairman is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. During most of the years since the Board's inception the designated Minister has been the President of the Privy Council. The Minister has the responsibility of laying before Parliament each year the annual report of the Board covering its administration during the previous year. Further, he signs such documents as the Board's operational plans, estimates, and submissions to Treasury Board of a non-routine nature.

Figure 3: 1986-87 Resources by Organization/ Activity ($000)



Staff Relations Administration	5,368		5,368
Pay Research Bureau		4,275	4,275
	5,368	4,275	9,643
P-Y	93	75	168

D. Planning Perspective and Performance Review

1. Environment

The environmental factors that have an influence on the operations and direction of the Public Service Staff Relations Board include the prevailing economic and social climate. At present public

servants and their bargaining agents are seeking salary increases that at least keep up with the cost of living. However, there may be a willingness on the part of employees and their representatives to trade off increased benefits in favour of increased job security. In other words, job security, which entails the effects of technological change, and the maintenance of existing standards of living will be among the primary concerns of employees in the current round of collective bargaining. The resources of the Board in the dispute settlement processes provided for in the Act will undoubtedly be called upon to assist the parties in the resolution of the impasses that commonly occur in the bargaining process.

New Bargaining Procedures: The Treasury Board as employer, entered into two separate agreements, one with the Public Service Alliance of Canada (PSAC) and one with the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC). The PSAC agreement provides for a two tier system of collective bargaining. The "first tier" bargaining would be for a master agreement the terms of which would be applicable to all units and the "second tier" bargaining would be confined to a limited number of specified topics for the individual units. The PIPSC agreement provides for multi-bargaining for 18 specified units on all issues in dispute. The impact on the Board of the new bargaining procedures is covered in the Initiatives (see below).

2. Initiatives

The Public Service Staff Relations Board has identified the following initiatives for 1986-87.

Staff Relations Administration

Facilitate the Settlement of Collective Bargaining Disputes: The Board will be carrying out the full range of activities contemplated by the PSSRA in assisting the parties to collective bargaining in the negotiation of collective agreements. For those bargaining units that the bargaining agent has selected binding arbitration for the resolution of disputes in the negotiation of collective agreements, the Board will provide conciliation services as needed and render arbitral awards on those unresolved issues between the parties falling within the purview of its jurisdiction. The latter would include awards on unresolved issues on "tier two" matters for units under the PSAC agreement for which binding arbitration has been selected as the option for dispute resolution.

For those bargaining units for which conciliation with the possibility of strike action is selected as the method of dispute resolution, the Board will provide conciliation services as needed which may include the appointment of individual conciliators and/or conciliation boards. The latter would be appointed to attempt to resolve outstanding issues on "tier two" topics for units under the PSAC agreement for which the conciliation board/strike option has been selected as the method of dispute resolution. Conciliation boards under the Act also would be appointed to deal with subjects over which an impasse has been reached with respect to the 18 units engaged in multi-unit bargaining under the PIPSC agreement. However, it is comtemplated under that agreement that the conciliation boards will be identical in composition for all units. As well, the Board will provide mediation services in all manner of disputes when deemed appropriate (see page 19).

Encourage the Settlement of Grievances in Advance of Hearings and Reduce the Outstanding References to Adjudication: The Board will continue its efforts to have the parties of interest assess the merits of their positions on all grievances in advance of their being scheduled for hearing with a view to their possible settlement. This practice has and should continue to mean that an increased number of scheduled cases will be heard and fewer such cases will be withdrawn due to "eleventh hour" settlements. Also, early scrutiny of cases should prompt sufficient advance preparation of scheduled cases so as to avoid the need for postponements. The end result is a more efficient utilization of human and financial resources and a more rapid disposition of the outstanding references to adjudication (see page 18).

Pay Research Bureau

Plan 1986-87 Compensation Survey Program: Deliberations with members of the Advisory Committee on Pay Research determine additional requirements for or changes in survey activity. The requirement to update the Salary Administration in Canadian Industry study and to survey additional benefits and conditions of employment in the Printing Trades sector has already been identified as has the continued review of the Bureau's national universe and sample for the biennial survey of employee benefits and conditions of employment in the Canadian economy (see page 23).

Examine Feasibility of Surveying Difficult-to-Match Occupational Groups: The Bureau regularly conducts pay surveys in other sectors of the Canadian economy related to a significant number of occupational groups in the Public Service. However, there are

evaluate such as Administrative Services, Commerce, Foreign Affairs and Programme Administration. A feasibility study currently underway for Administrative Services will continue. The possibility and the nature of requirements of survey activity for Foreign Affairs will be explored with the parties to collective bargaining (see page 23).

3. Update on Previously Reported Initiatives

Staff Relations Administration: As bargaining units emerge from the restraints imposed by the 1982 Public Sector Compensation Restraint Act, which had put a freeze on collective bargaining in the Public Service, the Board again commenced to be called upon to provide conciliation and arbitration services to assist the parties or resolve impasses in the negotiation of new collective agreements.

The Board's efforts to have the parties make an advance review of pending adjudications has resulted in the settlement of a substantial number of grievances that have been referred to adjudication prior to their being scheduled for hearing (see Figure 6). It also has resulted in the scheduling for hearing of more grievances that actually require a determination by the Board (see Figure 7).

Pay Research Bureau: The Bureau published pay survey data on 424 occupational class levels. It also initiated a major review of the cross-Canada sampling of organizations that will participate in the 1986 biennial survey on benefits and conditions of employment. Further, the survey program for bargained-for and excluded or unrepresented groups was completed. As well, the Bureau continued the sample expansion for survey activity for senior levels in the Public Service.

4. Program Effectiveness

Staff Relations Administration: In the administration of the Staff Relations Administration Activity, the Board is highly conscious of the need to maintain its neutral third party role in collective bargaining and all other proceedings for which it is responsible under the Act. The perception of the Board as an independent, neutral agency is essential to enable it to maintain its credibility and ultimately its effectiveness. The Board must not only be, but must be seen by the parties to be, without bias and independent of government in its capacity as the employer.

The volume and the variety of proceedings that come before the Board for determination are dependent on the use that the Board's client groups make of their respective rights and entitlements under the Act. Stated more simply, the case load of the Board is wholly dependent on the number of applications, complaints and references falling under the purview of the Act that are made by the Treasury Board as employer, the separate employers, the certified bargaining agents and the employees they represent. It follows that the accumulated number of different types of proceedings is not within the control of the Board. Similarly the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity and the scope and complexity of the impasses that the Board is called upon to try to resolve is equally dependent on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third-party assistance. Ultimately, the real test in evaluating the effectiveness of the Staff Relations Administration Activity is whether the Board has been able to command the respective trust of the parties and to maintain a climate among them which lends itself to the resolution of their differences.

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication, which is published twice yearly, contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Finally, by way of conciliation, mediation or consultation the Board encourages the voluntary resolution of collective bargaining and all other kinds of disputes falling under the Act.

The Staff Relations Administration program has been granted an exemption from program evaluation. The exemption was based on the fact that the Board functions as a quasi-judicial body and it has no authority to alter or change the program.

Pay Research Bureau: To the extent that the effectiveness of the Pay Research Bureau Activity can be measured, the reliance which the parties to collective bargaining place on the compensation data produced by the Bureau in its survey reports is a criterion. The Bureau essentially continues to meet the identified data requirements of the parties. The parties have a significant input on the programs, methods, sample and timing of survey activity

through the Advisory Committee on Pay Research and technical sub-committees. The historical reliance of the parties on Bureau reports in negotiations and at arbitration and conciliation board hearings is an indication of the impartiality of its products and that the Bureau continues to fulfill its mandate of meeting the compensation requirements of the parties.

Actions resulting from the 1984 program evaluation of the Pay Research Bureau are virtually complete. Work continues on determining ways and means of conducting surveys for difficult-to-match classes, benefits sampling and surveying of benefits and conditions in additional economic sectors. Discussions with the parties to bargaining have confirmed the scope and level of detail required of both pay and benefits reports as well as reports or studies on the outcomes of Public Service collective bargaining.

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration

Objective

The objective of the Staff Relations Administration Activity is to administer the Public Service Staff Relations Act in a fair and equitable manner which allows the employers, the bargaining agents and the employees they represent and others who have entitlements to exercise their rights as provided for in the Act.

Resource Summary

This Activity represents 56% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1986-87. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 74% of this Activity's operating budget.

Figure 4: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	5,368	93	5,504	97	4,662	92

Past Financial Performance

Figure 5: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	4,662	5,120	(458)
Person-years	92	96	(4)

Description

Adjudication: Grievance adjudications, which represent the largest single component of the Board's workload, are dealt with by individual adjudicators, who may be part-time or full-time members of the Board, but are largely and increasingly the latter. The assignment of cases is made by the Deputy Chairman who is responsible for the administration of the system of grievance adjudication. As stated in the Initiatives, the Board will continue in its efforts to utilize the resources of the Board and parties to best advantage, with a view to disposing of the outstanding references to adjudication as expeditiously as possible. Figure 6 presents a record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1979-80 fiscal year to 1985-86.

Figure 6: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts from Post Office	Receipts from Other Sources	Overall Total	Dispositions Total
1985-86	850	0	475*	1,325*	860*
1984-85	2,565	0	470	3,035	2,185
1983-84	2,730	0	675	3,405	840
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550

* Forecast.

Figure 7 gives the projected adjudication hearing workload for 1986-87.

Figure 7: Adjudication Hearing Workload

	Estimates 1986-87	Projected 1985-86	Actual 1984-85	Actual 1983-84
Hearings scheduled (Number of days)	360 (420)	350 (400)	318 (570)	339 (520)
Hearings held (Number of days)	340 (320)	225 (300)	169 (258)	206 (281)

The above table reveals the difference between the adjudications scheduled for hearing and those actually held.

Mediation Services: As part of the daily functioning of the Office of Mediation Services, the staff maintains on-going communication with the parties to collective bargaining in the Public Service. Members of the staff are appointed under the relevant provisions of the Act as conciliators or mediators in the majority of interest disputes where the parties have reached an impasse in their negotiations. In other situations, where it seems appropriate, an ad hoc mediator or conciliator may be appointed. Members of the staff also are available at various stages of bargaining to facilitate communications and help resolve differences between the parties. On a continuing basis the staff endeavours to settle unresolved proposals for managerial or confidential exclusions from bargaining units and conduct examinations and prepare reports for use by the Board when it is called upon to make such determinations. The Board will continue to provide third party services contemplated by the Act to assist the parties in resolving their collective bargaining and other disputes.

Dispute Resolution: Prior to the giving of notice to bargain, a bargaining agent must select either binding arbitration or conciliation with the possibility of strike action as the method of dispute resolution in the event of an impasse in direct negotiations. In the former a three person division of the Board, composed of a member to act as chairman and two members representative of the interests of the parties selected one each from two permanent panels, makes a binding determination on the issues in dispute. Under the latter option, following unsuccessful

efforts by an ad hoc conciliation board, the employees in the bargaining unit, other than "designated" employees, may lawfully participate in strike action seven days after the board reports its findings and recommendations to the Chairman of the PSSRB.

Under the memoranda of agreement entered into in mid-summer of 1985 by the Treasury Board as employer and the PSAC and the PIPSC, new procedures were established to facilitate the collective bargaining process. The agreement with the PSAC provides for two tier bargaining the "first tier" being subject to binding conciliation for a master agreement the terms of which would be applicable to all PSAC represented units. The above outlined methods of dispute resolution under the Act are still available when an impasse develops in the negotiation of "tier two" matters that apply to the individual units. The conciliation with strike option has been selected for all 18 units covered by the PIPSC agreement which provide for multi-unit bargaining. In the event of an impasse those outstanding issues falling under the purview of the Act are subject to binding conciliation.

Other Proceedings: Three member divisions of the Board are regularly established to deal with such proceedings as certification of bargaining agents and the determination of bargaining rights, the determination of managerial or confidential exclusions and persons designated as necessary for the safety or security of the public, and declarations of strikes as lawful or unlawful.

National Joint Council (NJC): The Board provides physical premises and administrative support services to the NJC which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves both as a consultation forum on, and as a mechanism for the negotiation of, terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Performance Information/Resource Justification

Specific goals in 1986-87 include:

- fulfilling its primary mandate as a neutral third party in facilitating the resolution of collective bargaining and other disputes in as an effective manner as possible; and

- reducing the outstanding references to adjudication by encouraging the parties of interest to assess the merits of all of the grievances concerned with a view to their settlement prior to being scheduled for hearing and to expedite the disposition of cases requiring a determination by the Board.

The volume and variety of proceedings that come before the Board for decision are dependent on the applications, references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. Similarly, the frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences on terms and conditions of employment. The resource requirements are directly related to the above considerations. To the extent that it is possible in advance to anticipate the demand for services, the Board forecasts its workload and resource requirements based on its past years experience in administering the PSSRA.

Average costs for the conduct of the various Board proceedings in which part-time Board members and outside specialists participate have been developed and are used against the projected workload to determine financial resource requirements. These resources, in combination with the non-discretionary human and financial resources required to support the full-time Board members, form approximately 26% of the Staff Relations Administration Activity's budget.

The balance of the resources provide the support functions to the operations of the Board. They include the offices of the Secretary Registrar, General Counsel, Mediation Services and Administration. The latter provides services to both the Staff Relations Administration and the Pay Research activities and is largely a mandatory overhead. It comprises the Personnel, Financial, Administrative and Library services. Indicators have and continue to be developed to measure resource usage and requirements in the support functions where they are viable.

B. Pay Research Bureau

Objective

To collect and provide timely compensation data primarily to assist the parties to collective bargaining in establishing wage rates and terms and conditions of employment for bargaining unit employees. Such data are prepared also for guidance in the determination of compensation for excluded groups and more particularly persons employed in managerial capacities.

Resource Summary

This Activity represents 44% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1986-87. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 81% of this Activity's operating budget.

Figure 8: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1986-87		Forecast 1985-86		Actual 1984-85	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	4,275	75	4,135	77	3,589	74

Past Financial Performance

Figure 9: 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85		
	Actual	Main Estimates	Change
Pay Research Bureau	3,589	3,903	(314)
Person-years	74	77	(3)

Description

The Pay Research Bureau provides an independent and objective source of information on pay rates and conditions of employment for occupational classes found in outside sectors which are similar or comparable to those found in the Public Service. Primarily, such information is intended to meet the needs of the bargaining agents representing employees and the various employers in the collective bargaining process established by the Public Service Staff Relations Act. Much of the most relevant information is gathered directly by Bureau officers in field surveys. In such surveys Bureau officers seek information on pay and other benefits applicable to comparable work on the outside. The Bureau has been making increasing use of automated techniques in keeping its pay information up-to-date. Through the Advisory Committee on Pay Research and its technical committees, the Bureau involves the representatives of employers and certified bargaining agents in the Public Service in the determination of programs and the development of research, survey methodology and policies. The compensation survey program measuring pay in the economy includes classes in the operational, administrative support, administrative and foreign service, technical, scientific and professional and management categories. Normally actual aggregate salary information is presented by level of occupation. Reports are generally published annually, or semi-annually for over 400 occupational key classes and levels in all categories of employment.

To avoid duplication of effort, the Bureau, where it is feasible and consistent with its objectives, uses data from Statistics Canada and Labour Canada. However, this can be done for only a few classes as surveys from these two agencies are conducted for the Canadian community and not specifically for the Public Service. Thus, the activities of these organizations are not tailored to the specific needs of the parties to bargaining in the Public Service. On the other hand, the Pay Research Bureau has fully co-ordinated its activities with these two organizations to avoid duplication of effort. For example, the Bureau currently uses data for university teachers from Statistics Canada and for specific operational occupations from the Wage Rate Survey of Labour Canada. The data are processed within the Bureau to meet the requirements of the parties.

Performance Information/Resource Justification

Specific goals in 1986-87 include:

- providing pay and benefit survey data relevant to bargaining units or to employers for excluded or unrepresented occupational groups in the Public Service;

- providing pay and benefit survey data for managerial personnel;

- measuring the outcomes of Public Service collective bargaining by the analysis of collective agreement content, indices of issues dealt with in bargaining and settlement summaries; and

- on behalf of the Government of Canada answering requests from outside organizations participating in Bureau surveys, and other organizations, for Public Service compensation and related information.

The expenditures for the Pay Research Bureau Activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the conduct of surveys and the preparation of reports including reports measuring the outcomes of collective bargaining in the Public Service, and special studies. Figure 10 lists the planned nation-wide compensation surveys of industrial and other organizations during the upcoming year in addition to other research work.

Figure 10: Planned Compensation Surveys and Other Research Studies

Pay Survey Program	Eleven elements of compensation covering 441 or 92.2% of the total number (478) of occupational class levels in the program will be surveyed, and reported on at least once during this fiscal year.
Benefits and Working Conditions Survey Program	This year the benefits survey program will be gathering information on the incidence and characteristics for 53 or 74.6% of the total (71) benefit items covering office, non-office, scientific and professional and the executive group. As well, similar information for 58 of the 68 benefit items gathered during the 1985-86 fiscal year will be reported on during the 1986-87 fiscal year.

Research Activities, Special Studies and Other Reports	Research will be published on the outcomes of Public Service collective bargaining, i.e. Public Service settlement summaries, collective agreement analyses reports, index of issues dealt with in arbitral awards and conciliation board reports. Twelve special studies on compensation will be published: three on compensation levels and practices in industry, seven on provincial government remuneration, a digest of benefits and conditions in industry, and the last on pay and qualifications of elementary school teachers.

Note: Surveys can be carried out and reported on in the same fiscal year or carried out in one fiscal year and reported on in the next.

Information resulting from Bureau programs are presented in reports. Bureau reports, issued under various formats acceptable to the parties, contain either data collected through surveys or findings based on related research. The Bureau does not present an analysis of the data nor does it make recommendations to the parties. In this context, the quality of reports is directly related to the amount of data they contain. Thus, the number of occupational class levels surveyed, and the number of pages subsequently published in Bureau reports, are indicative of user requirements in terms of the need for data as well as the level of quality desired, and as such are selected as primary indicators of PRB output. When linked to resources expended in their production, these indicators provide a significant measure of Bureau productivity.

Since 1975-76, there has been a one-third increase in the number of class levels - or jobs - surveyed by the Bureau, from 338 to 458. During the period, the person-year allotment has increased by ten percent. In terms of report pages published by the Bureau, the number since 1980 has increased by seven percent, from 6,190 to 6,640. During the same period the number of person-

years has increased by only half that amount. Increased output per resource expended has been effected through technological changes in the data processing methods and equipment, improvements in survey respondent information input processes into the Bureau's data bank, electronic and other printing and report production techniques, computer edit checks and other related procedures, administrative and organizational changes adapted to survey requirements and cycles.

Given the nature of Bureau activity, data on increased output should however be interpreted with caution. Certain Bureau projects require a great deal more research and resources application than others. For instance, a difficult-to-survey class requires significant research input in early feasibility or development stages in relation to other classes. Any resulting pilot study or survey could produce very little data or few report pages in relation to time and resources expended. For projects of this category and others as well, the Bureau must be prepared to devote resources in order to meet priorities and data requirements of the parties, regardless of the eventual quantity of output.

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 11.

Figure 11: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Personnel			
Salaries and wages	6,513	6,509	5,910
Contributions to employee benefit plans	912	911	931
Other personnel costs	-	-	-
	7,425	7,420	6,841
Goods and services			
Transportation and Communications	537	536	381
Information	360	318	305
Professional and Special Services	606	554	358
Rentals	145	134	129
Purchased repair and upkeep	68	44	27
Utilities, materials and supplies	151	129	142
All other expenditures	315	457	1
	2,182	2,172	1,343
Total operating	9,607	9,592	8,184
Capital	36	47	67
Total expenditures	9,643	9,639	8,251

2. Personnel Expenditures

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 80% of total operating costs.

Figure 12: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1986-87 Average Salary Provision
	86-87	85-86	84-85		
Board Members and Management	21	22	22	50,350-96,300	72,995
Scientific and Professional	5	5	5	19,782-88,120	52,049
Administrative and Foreign Service	64	65	67	13,330-63,583	41,795
Technical	10	10	9	12,635-57,764	32,990
Administrative Support	68	72	70	12,636-37,130	23,441

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1985. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

B. Cost Analysis

Net Program Cost

The Board's 1986-87 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 13: Net Cost of Program ($000)

	1986-87 Operating Expenditures	Add Other Costs	**Total Cost**	Total 1985-86
Public Service Staff Relations Board Program	9,643	1,807	**11,450**	10,994

Other costs include services provided without charge by Public Works Canada for accommodation ($1,639,000), the Treasury Board for the employer's share of insurance premiums and costs (Group Surgical Medical Plan and Provincial Health Insurance - $147,000) and Supply and Services Canada for cheque issue, pay, superannuation, administration and financial management statements ($21,000).

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1987-III-35
ISBN 0-660-53189-5

au Canada: $6.00
à l'étranger: $7.20

Prix sujet à changement sans préavis

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Préface

Le plan de dépenses est un document de référence. Les renseignements qu'il renferme sont plus ou moins détaillés selon les parties et visent à répondre aux besoins du lecteur.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme, ainsi qu'un résumé des plans et du rendement actuels. La section II, qui est plus détaillée, fait état, pour chaque activité, des résultats prévus et d'autres renseignements importants relatifs au rendement et justifiant les ressources demandées. La section III fournit d'autres renseignements sur les coûts et les ressources, ainsi que des analyses spéciales qui permettent de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée d'extraits de la Partie II du Budget des dépenses, ce qui permet de faire le lien avec les autres documents budgétaires. Elle comprend aussi des extraits du Volume II des Comptes publics. Ces extraits sont destinés à faciliter l'évaluation du rendement financier du programme pour l'année écoulée.

Le présent document est présenté de manière à faciliter la recherche des renseignements voulus. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. L'état financier présenté à la section I renvoie aux renseignements plus détaillés qui figurent à la section II. Enfin, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver des précisions sur des questions d'un intérêt particulier.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Extrait du Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987
   1. Points saillants 6
   2. État financier récapitulatif par activité 8
B. Rendement récent
   1. Points saillants 8
   2. Rétrospective du rendement financier 9
C. Données de base
   1. Introduction 10
   2. Mandat 10
   3. Objectif du Programme 11
   4. Plan d'exécution du Programme 11
D. Perspective de planification et examen du rendement
   1. Contexte 13
   2. Initiatives 13
   3. Mise à jour des initiatives antérieures 15
   4. Efficacité du Programme 16

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail 18
B. Bureau de recherches sur les traitements 24

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article
   1. Dépenses par article 30
   2. Dépenses en personnel 31
B. Analyse des coûts 32

Extraits de la Partie II
du Budget des dépenses

Autorisation

L'autorisation est demandée de dépenser $8,731,000 pour la Commission des relations de travail dans la Fonction publique au cours de l'exercice financier 1986-1987. Les autres dépenses évaluées à $912,000 pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés seront effectuées en vertu de l'autorisation législative existante.

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	**Budget principal 1986-1987**	Budget principal 1985-1986
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique		
25	Dépenses du Programme	**8,731**	8,771
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**912**	911
	Total du Programme	**9,643**	9,682

Crédits - Libellé et montants

Numéros des crédits	Ministères et organismes (dollars)	**Budget principal 1986-1987**
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique	
25	Commission des relations de travail dans la Fonction publique - Dépenses du Programme	**8,731,000**

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1986-1987				Budget principal 1985-1986
	Années-personnes autorisées	Budgétaire		Total	
		Fonctionnement	Dépenses en capital		
Administration des relations de travail	93	5,332	36	**5,368**	5,506
Bureau de recherches sur les traitements	75	4,275		**4,275**	4,176
	168	9,607	36	**9,643**	9,682
1985-1986 Années-personnes autorisées	174				

Extrait du Volume II des Comptes publics

Utilisation des crédits de 1984-1985

(dollars)	Budget principal	Total des crédits	Utilisation réelle
Budgétaire			
Crédit 25 - Commission des relations de travail dans la Fonction publique - Dépenses du Programme	8,216,000	8,216,000	**7,321,000**
Statutaire - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	807,000	930,000	**930,000**
Total du Programme	9,023,000	9,146,000	**8,251,000**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987

1. Points saillants

Pour 1986-1987, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a établi, pour les deux éléments de son organisation, c'est-à-dire l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements, les principaux objectifs suivants:

Administration des relations de travail: Exercer son rôle qui consiste à faciliter le règlement des différends qu'entraîne notamment la négociation collective, et plus particulièrement celui des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (LRTFP). La méthode adoptée pour atteindre cet objectif permettra d'utiliser le mieux possible les ressources humaines et financières de tous les intéressés et d'accélérer le règlement des affaires présentées à la Commission. A cette fin, la Commission entend procéder ainsi:

- Fournir, au chapitre de la médiation, de la conciliation et de l'arbitrage des différends, les services prévus par la LRTFP, selon les circonstances, afin de régler les différends qui surgissent au cours de la négociation des conventions collectives, dont celles que concluent les principales parties à la négociation dans la Fonction publique, soit par voie de négociations menées à une même table au nom d'unités multiples, soit à la suite de l'incorporation des dispositions d'une convention cadre dans la convention de chaque unité (voir page 14);

- Encourager les parties à évaluer le bien-fondé de tous les griefs renvoyés à l'arbitrage avant qu'ils ne soient mis au rôle pour être entendus, afin de trouver un règlement fondé sur les précédents établis par la Commission lorsque cela est possible, et à préparer dans les délais prescrits les griefs qui doivent être entendus et tranchés par la Commission, afin d'éviter les ajournements d'audiences (voir page 14); et

- Chercher à résoudre rapidement, par décision ou par un autre moyen, les affaires de tous genres qui sont renvoyées à la Commission, et ce dans l'intérêt des parties en cause et des relations employeur-employé dans la Fonction publique (voir page 14).

Bureau de recherches sur les traitements: Le Bureau a pour mandat de fournir des données sur les taux de rémunération et les conditions de travail applicables aux membres des classes professionnelles que l'on trouve à l'extérieur de la Fonction publique et dont les fonctions sont comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés aux parties à la négociation, lesquelles s'en servent pour établir la rémunération et autres conditions de travail des employés membres des diverses unités de négociation. Pour atteindre cet objectif, le Bureau entend prendre les mesures suivantes:

- Fournir des données sur la rémunération aux parties à la négociation collective, après avoir déterminé leurs besoins au cours de consultations avec les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements (voir page 15);

- Poursuivre les études visant à déterminer s'il serait possible de faire une enquête sur les taux de rémunération des classes de la catégorie de l'administration et du service extérieur dont les postes sont difficiles à apparier (voir page 15);

- Continuer la révision de l'univers et de l'échantillon nationaux en vue de l'enquête bisannuelle de 1986 sur les avantages sociaux et les conditions de travail au Canada (voir page 15);

- Mettre à jour les données de l'enquête de 1980 sur l'administration des salaires dans le secteur des entreprises du Canada, à la demande des parties à la négociation collective (voir page 15).

2. État financier récapitulatif par activité

Tableau 1: État financier récapitulatif par activité (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu* 1985-1986	Différence	Détails à la page
Administration des relations de travail	**5,368**	5,504	(136)	18
Bureau de recherches sur les traitements	**4,275**	4,135	140	24
	9,643	9,639	4	
Années-personnes	**168**	174	(6)	

* Au 31 octobre 1985

Explication de la différence: L'augmentation des dépenses est attribuable aux effets de l'inflation sur les salaires et les traitements, aux cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux, ainsi qu'à d'autres frais de fonctionnement; elle est compensée quelque peu par les mesures de restriction générales annoncées dans le budget du mois de mai.

Hausse due à l'inflation	$249
Augmentation des frais de fonctionnement	19
Mesures de restriction générales	(264)
Augmentation nette des dépenses	4

B. Rendement récent

1. Points saillants

Voici les points saillants du rendement du Programme en 1984-85:

- La Commission a poursuivi ses efforts pour amener les parties à examiner les affaires en instance d'arbitrage. C'est ainsi que de nombreux griefs qui lui avaient été renvoyés ont pu être réglés. Ces consultations préliminaires ont également contribué à accroître le nombre des affaires qui ont été mises au rôle et entendues (voir page 15);

- Le gel imposé par la Loi de 1982 sur les restrictions salariales du secteur public ayant progressivement cessé de s'appliquer aux diverses unités de négociation, la Commission a recommencé à offrir aux parties de se faire aider par un tiers dans la négociation des conventions collectives (voir page 15);

- Le Bureau de recherches sur les traitements a réalisé son programme d'enquêtes à l'égard de 424 niveaux de classes professionnelles visées par la négociation collective, de classes exclues ou de classes non représentées (voir page 16);

- Le programme d'enquêtes du 1er janvier 1984 sur les avantages sociaux et les conditions de travail a été mené à bonne fin. Un nouvel élément, soit une étude spéciale sur la santé et la sécurité au travail dans le secteur des entreprises du Canada, est venue s'ajouter à ce programme. Le Bureau a commencé à réviser minutieusement l'échantillon de l'enquête qui sera menée en 1986 sur 71 avantages sociaux et conditions de travail (voir page 16);

- Le Bureau a en outre poursuivi la mise au point de son enquête sur la rémunération, les avantages sociaux, les conditions de travail et les privilèges applicables aux membres du personnel de direction et de gestion supérieure dans divers secteurs d'activité (voir page 16).

2. Rétrospective du rendement financier

Tableau 2: Rétrospective du rendement financier de 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985		
	Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail	4,662	5,120	(458)
Bureau de recherches sur les traitements	3,589	3,903	(314)
Total	8,251	9,023	(772)
Années-personnes	166	173	(7)

Explication de la différence: Le volume de travail qui devait augmenter à la suite de la levée de la Loi sur les restrictions salariales dans le secteur public en juin 1984 et visant les unités de négociation ne s'est pas concrétisé au cours de l'année financière 1984-1985. De plus, le Bureau de recherches sur les traitements a réduit ses dépenses de voyages à l'égard de certaines enquêtes.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la Fonction publique fédérale. Elle constitue un ministère au sens de la Loi sur l'administration financière et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 156 unités de négociation formées d'environ 216,000 employés au total et pour lesquelles 25 associations d'employés ont été accréditées à titre d'agents négociateurs. Soixante-seize de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des 80 autres unités relèvent de 10 employeurs distincts dont les trois plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, et l'Office national du film. En outre, quelque 34,000 autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la négociation collective, mais peuvent quand même se prévaloir des procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

2. Mandat

La Commission est un tribunal établi par la loi et ayant pour mandat d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Elle traite, au moyen d'une procédure quasi judiciaire, la plupart des affaires qui lui sont soumises en vertu de cette loi. Elle a pour rôle de faciliter, entre autres, le règlement des différends auxquels donne lieu la négociation collective, ainsi que le règlement des autres litiges dont elle est saisie conformément à ladite loi et dont la plupart sont des griefs qui lui sont renvoyés

faute d'avoir été réglés à un palier inférieur. Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 et est alors devenu une composante de la Commission du service civil qu'on appelle aujourd'hui la Commission de la Fonction publique. Le Bureau relève de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

3. Objectif du Programme

L'objectif de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique est de "fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties à la négociation collective dans la fonction publique, et procurer à ces parties des renseignements sur les taux de rémunération et autres conditions d'emploi au Canada".

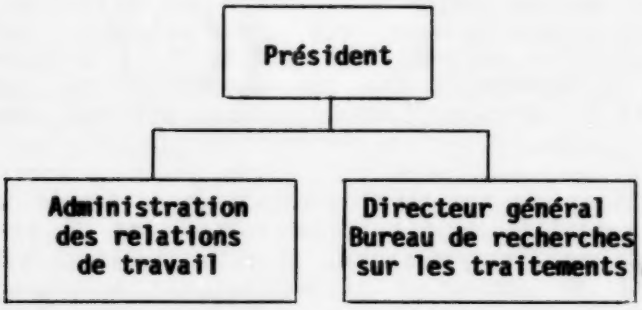
4. Plan d'exécution du Programme

Structure des activités: La Commission des relations de travail dans la Fonction publique compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Ces sphères d'activité sont décrites plus loin dans la section II, Analyse par activité (voir pages 18 et 24).

Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement. Depuis qu'elle a été ainsi structurée par suite des modifications apportées à la Loi en 1975, la Commission a presque toujours compté un président, un vice-président, trois présidents suppléants, et six membres à plein temps, auxquels s'ajoutent aujourd'hui 20 membres à temps partiel oeuvrant dans les diverses régions du Canada. D'après la Loi, la Commission peut créer des divisions formées d'un ou de plusieurs membres auxquels elle confie l'exercice de ses pouvoirs et de ses fonctions dans certains genres d'affaires. La Loi prévoit que les membres siègent seuls pour entendre les griefs renvoyés à l'arbitrage. La plupart des autres types d'affaires sont traitées par des divisions de la Commission formées de trois membres. La Commission a son siège à Ottawa.

Le président est le fonctionnaire administratif en chef et a l'entière responsabilité de deux secteurs d'activité de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le directeur général du Bureau de recherches sur les traitements rend compte directement au président des diverses activités de son secteur. Le président est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne que le gouverneur en conseil désigne et qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Depuis les années qui ont suivi l'établissement de la Commission, c'est le président du Conseil privé qui a été ainsi désigné la plupart du temps. Chaque année, le Ministre doit déposer au Parlement le rapport qui fait état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. Il signe en outre les documents tels que les plans opérationnels de la Commission, le Budget des dépenses et les présentations spéciales adressées au Conseil du Trésor.

Tableau 3: Ressources par organisation et activité pour 1986-1987 (en milliers de dollars)



Administration des relations de travail	5,368		5,368
Bureau de recherches sur les traitements		4,275	4,275
	5,368	4,275	9,643
A-P	93	75	168

D. Perspective de planification et examen du rendement

1. Contexte

Parmi les éléments qui composent le contexte dans lequel la Commission des relations de travail dans la Fonction publique exerce ses activités et choisit ses orientations, mentionnons le climat socio-économique. A l'heure actuelle, les fonctionnaires et leurs agents négociateurs cherchent à obtenir des augmentations salariales qui suivent au moins la progression du coût de la vie. Il se peut toutefois que les employés et leurs représentants acceptent de troquer une augmentation d'avantages sociaux contre un renforcement de la sécurité d'emploi. Autrement dit, la sécurité d'emploi, même en cas de changement technologique, et le maintien du niveau de vie feront partie des préoccupations premières des employés au cours de la présente ronde de négociations. Les ressources que la Commission consacre au règlement des différends fondé sur les méthodes prévues par la Loi seront sans aucun doute utilisées afin d'aider les parties à sortir des impasses où les négociations aboutissent fréquemment.

Nouvelles procédures de négociation: A titre d'employeur, le Conseil du Trésor a conclu deux accords distincts, l'un avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et l'autre avec l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada (IPFPC). L'accord intervenu avec l'AFPC prévoit un système de négociation collective à deux phases. Ainsi, dans un premier temps, il y aurait négociation d'une convention cadre dont les clauses s'appliqueraient à toutes les unités et, dans un deuxième temps, un nombre limité de sujets précis serait négocié au nom de chaque unité. Quant à l'accord conclu avec l'IPFPC, il prévoit la négociation globale de tous les points en litige au nom de 18 unités précises. Les conséquences qu'auront les nouvelles procédures de négociation sur les activités de la Commission sont décrites ci-dessous sous la rubrique "Initiatives".

2. Initiatives

En 1986-1987, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique entend prendre les initiatives suivantes:

Administration des relations de travail

Faciliter le règlement des conflits liés à la négociation collective: La Commission reprendra toutes les activités prévues par la LRTFP et aidera les parties engagées dans la négociation collective à conclure leurs conventions. Dans le cas des unités de négociation dont l'agent négociateur aura opté pour l'arbitrage exécutoire comme méthode de règlement des différends, la Commission fournira au besoin des services de conciliation et réglera, par décision arbitrale, les questions pendantes relevant de sa compétence. Elle tranchera notamment les conflits qui surgiront pendant la "deuxième phase" de la procédure de négociation prévue pour les unités visées par l'accord conclu avec l'AFPC et à l'égard desquelles l'arbitrage exécutoire aura été choisi comme méthode de règlement des différends.

Dans le cas des unités de négociation qui auront choisi la conciliation avec possibilité de grève, la Commission fournira des services de conciliation si nécessaires et, à cette fin, pourra nommer des conciliateurs ou constituer des bureaux de conciliation. Ces bureaux auraient pour mandat de tenter de résoudre les conflits soulevés pendant la "deuxième phase" des négociations touchant les unités visées par l'accord conclue avec l'AFPC et à l'égard desquelles la conciliation/grève aura été choisie comme méthode de règlement des différends. Les bureaux de conciliation constitués en vertu de la Loi auraient également pour rôle de traiter des sujets sur lesquels les parties auraient achoppé au cours de la négociation globale touchant les 18 unités visées par l'accord conclu avec l'IPFPC. Selon cet accord toutefois, la composition des bureaux de conciliation devra être la même pour toutes les unités. Lorsqu'elle le jugera approprié, la Commission fournira également des services de médiation dans le cas de tous les autres genres de différends (voir page 21).

Encourager le règlement des griefs sans audience et réduire l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage: La Commission continuera d'encourager les parties intéressées à évaluer le bien-fondé des griefs renvoyés à l'arbitrage et à les régler, si possible, avant qu'ils ne soient mis au rôle pour être entendus. Cette façon de faire contribue à accroître le nombre d'affaires qui sont mises au rôle et entendues et à réduire le nombre d'audiences qui sont annulées par suite d'un règlement "de dernière minute". En outre, un examen préliminaire des affaires permet de préparer les audiences suffisamment à l'avance, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de les ajourner. En fin de compte, cela permet d'utiliser les ressources humaines et financières d'une manière plus efficace et d'accélérer le règlement de l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage (voir page 19).

Bureau de recherches sur les traitements

Planifier le programme d'enquêtes sur la rémunération pour 1986-1987: Les délibérations avec les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements servent à déterminer les besoins supplémentaires des parties en matière d'enquête, ainsi que les changements qui doivent être opérés. La liste des besoins comprend déjà la mise à jour des données de l'enquête sur l'administration des salaires dans le secteur des entreprises du Canada, la réalisation d'une enquête sur d'autres avantages sociaux et conditions de travail dans le secteur de l'imprimerie, ainsi que la révision continue de l'univers et de l'échantillon nationaux en vue de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail dans l'économie canadienne (voir page 25).

Examiner la possibilité de faire une enquête à l'égard des groupes professionnels difficiles à apparier: Régulièrement, le Bureau procède, dans d'autres secteurs de l'économie canadienne, à des enquêtes sur les taux de rémunération d'un grand nombre de groupes professionnels de la Fonction publique. Il reste toutefois un petit nombre de professions dont les postes sont difficiles à apparier ou à évaluer. Parmi eux, mentionnons les groupes des services administratifs, du commerce, des affaires extérieures et de l'administration des programmes. Le Bureau poursuivra l'étude en cours sur la possibilité de faire une enquête à l'égard du groupe des services administratifs. En outre, il consultera les parties à la négociation collective afin d'explorer la possibilité de mener une enquête à l'égard du groupe du service extérieur et de déterminer les données dont elles ont besoin dans le cas de ce groupe (voir page 25).

3. Mise à jour des initiatives antérieures

Administration des relations de travail: Le gel imposé par la Loi de 1982 sur les restrictions salariales du secteur public ayant progressivement cessé de s'appliquer aux diverses unités de négociation de la Fonction publique, la Commission a recommencé à fournir des services de conciliation et d'arbitrage aux parties afin de les aider à conclure de nouvelles conventions collectives ou à se sortir des impasses où les négociations les avaient menées.

La Commission a poursuivi ses efforts pour amener les parties à examiner les affaires en instance d'arbitrage avant qu'elles ne soient mises au rôle. C'est ainsi que de nombreux griefs renvoyés à l'arbitrage ont pu être réglés avant la mise au rôle (voir Tableau 6). D'un autre côté, cette initiative a contribué à accroître le nombre d'affaires mises au rôle et nécessitant effectivement une décision de la Commission (voir Tableau 7).

Bureau de recherches sur les traitements: Le Bureau a publié des données salariales à l'égard de 424 niveaux de classes professionnelles. Il a de plus commencé à réviser minutieusement l'échantillon pancanadien d'organismes qui participeront à l'enquête bisannuelle de 1986 sur les avantages sociaux et les conditions de travail. En outre, il a mené à terme le programme d'enquêtes portant sur les groupes visés par la négociation collective, ainsi que sur les groupes exclus ou non représentés. Enfin, il a continué à élargir l'échantillon de l'enquête sur les niveaux supérieurs de la Fonction publique.

4. Efficacité du Programme

Administration des relations de travail: Dans l'administration des relations de travail, la Commission est fort consciente de la nécessité de maintenir sa neutralité de tierce partie dans la négociation collective et dans toute autre procédure dont elle est responsable en vertu de la Loi. Son image en tant qu'organisme indépendant et neutre est essentielle au maintien de sa crédibilité, voire de son efficacité. La Commission doit être, non seulement en soi, mais aussi aux yeux des parties, un organisme neutre qui garde son indépendance vis-à-vis du gouvernement en sa qualité d'employeur.

Le nombre et la nature des affaires présentées à la Commission sont fonction de l'exercice que les parties font chacune des droits et des privilèges qui leur sont reconnus par la Loi. Bref, la charge de travail de la Commission tient au nombre de requêtes, de plaintes et de litiges que le Conseil du Trésor, les employeurs distincts, les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent lui soumettent en vertu de la Loi. Il s'ensuit que l'arriéré des affaires de toutes sortes ne dépend pas de la Commission. De la même façon, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir des services de médiation ou de conciliation et la portée et la complexité des différends qu'elle doit trancher tiennent à la mesure dans laquelle les parties réussissent à s'entendre sans l'aide d'un tiers. En fin de compte, pour vraiment évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander dans quelle mesure elle a su obtenir la confiance des parties et créer entre elles un climat propice au règlement de leurs différends.

Pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat, la Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations

de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions qui est publié deux fois par année. À noter également le rapport annuel où l'on trouve un résumé des décisions importantes rendues par la Commission. Enfin, la Commission encourage le règlement à l'amiable, par voie de conciliation, de médiation ou de consultation, des différends liés à la négociation collective et de tout autre litige prévu par la Loi.

Le programme de l'administration des relations de travail a été exempté de l'évaluation des programmes par le Contrôleur général du Canada. Cette exemption est fondée sur le fait que la Commission joue le rôle d'un organisme quasi judiciaire et qu'elle n'a pas le pouvoir de modifier ni de changer son programme.

Bureau de recherches sur les traitements: La mesure dans laquelle les parties à la négociation collective se fient aux renseignements sur la rémunération que le Bureau publie dans ses rapports d'enquête constitue un critère qui peut servir à évaluer l'efficacité du Bureau de recherches sur les traitements. Le Bureau continue de répondre essentiellement aux besoins des parties en leur fournissant les renseignements demandés. Par l'intermédiaire du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de sous-comités techniques, les parties contribuent largement à l'établissement des programmes, des méthodes, des échantillons et des calendriers d'enquête. La confiance que les rapports du Bureau inspirent depuis toujours aux parties au stade de la négociation, de l'arbitrage et de la conciliation indique que le Bureau est impartial et qu'il continue de remplir son mandat, c'est-à-dire de fournir aux parties les renseignements dont elles ont besoin sur la rémunération.

Le plan d'action que le Bureau a établi à la suite de l'évaluation de ses programmes en 1984 a presque entièrement été exécuté. Le travail se poursuit sur les moyens à prendre en vue de mener une enquête sur les classes dont les postes sont difficiles à apparier, sur la composition de l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux, ainsi que sur la réalisation d'une enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail dans d'autres secteurs de l'économie. Des entretiens avec les parties ont permis de confirmer la portée que devaient avoir les rapports sur la rémunération et les avantages sociaux ainsi que les rapports ou les études sur les résultats de la négociation collective dans la Fonction publique, de même que la quantité de détails qu'ils devaient fournir.

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail

Objectif

L'Administration des relations de travail a pour objectif d'appliquer avec justice et équité la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de sorte que les employeurs, les agents négociateurs, les employés qu'ils représentent et tous les intéressés puissent exercer leurs droits en vertu de cette Loi.

État récapitulatif des ressources

L'Administration des relations de travail représente 56 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1986-1987. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux représentent 74 % du budget de fonctionnement de cette activité.

Tableau 4: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	5,368	93	5,504	97	4,662	92

Rendement financier antérieur

Tableau 5: Rendement financier de 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985		
	Réel	Budget des dépenses	Différence
Administration des relations de travail	4,662	5,120	(458)
Années-personnes	92	96	(4)

Description

Arbitrage des griefs: Les griefs dont l'arbitrage constitue l'élément le plus important de la charge de travail de la Commission, sont traités par des arbitres qui siègent seuls et qui relèvent de la Commission à titre de membres à temps partiel ou à plein temps, une majorité de plus en plus forte faisant partie de cette dernière catégorie. C'est le président suppléant chargé d'administrer le système d'arbitrage des griefs qui répartit le travail entre les arbitres. Comme il est indiqué au chapitre des initiatives, la Commission fera tout en son pouvoir pour maximiser l'utilisation de ses ressources et celles des parties afin de régler, dans le meilleur délai, l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage. Le tableau 6 présente, sous forme de statistiques mises à jour, le nombre de griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1979-1980 à 1985-1986.

Tableau 6: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Année financière	Affaires reportées	Affaires mettant en cause la Société canadienne des postes	Affaires mettant en cause d'autres parties	Total global	Total des affaires réglées
1985-1986	850	0	475*	1,325*	860*
1984-1985	2,565	0	470	3,035	2,185
1983-1984	2,730	0	675	3,405	840
1982-1983	3,305	235	940	4,480	1,750
1981-1982	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525
1980-1981	3,425	775	400	4,600	2,725
1979-1980	2,150	2,475	350	4,975	1,550

* Prévu.

Le tableau 7 présente la charge de travail prévue pour 1986-1987 en matière d'audiences d'arbitrage de griefs.

Tableau 7: Charge de travail en audiences d'arbitrage de griefs

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985	Réel 1983-1984
Audiences prévues (nombre de jours)	360 (420)	350 (400)	318 (570)	339 (520)
Affaires entendues (nombre de jours)	340 (320)	225 (300)	169 (258)	206 (281)

Le tableau ci-dessus montre la différence qui existe entre les affaires mises au rôle pour être entendues et celles qui ont effectivement été entendues.

Services de médiation: Le Bureau des services de médiation est est en contact permanent avec les parties à la négociation collective dans la Fonction publique. La Loi dispose que des membres du Bureau sont nommés comme conciliateurs ou médiateurs dans la plupart des conflits d'intérêts où les négociations aboutissent à une impasse. Dans d'autres cas, un médiateur ou un conciliateur spécial peut être nommé s'il y a lieu. Le Bureau peut aussi intervenir à diverses étapes de la négociation afin de faciliter les communications entre les parties et de les aider à résoudre leurs conflits. Lorsque l'employeur propose qu'un employé soit exclu d'une unité de négociation à titre de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles et que l'agent négociateur s'oppose à une telle exclusion, le Bureau s'efforce toujours de résoudre le litige. Il procède à des examens et établit des rapports à l'intention de la Commission dans les cas où celle-ci est appelée à rendre une décision. La Commission continuera à fournir, à titre de tierce partie, les services prévus par la Loi afin d'aider les parties à résoudre leurs différends, dont ceux liés à la négociation collective.

Règlement des différends: Avant d'inviter l'employeur à négocier, l'agent négociateur doit opter pour une méthode de règlement des différends, c'est-à-dire soit pour l'arbitrage exécutoire ou pour la conciliation avec possibilité de grève, au cas où les négociations directes aboutiraient à une impasse. Si le premier choix est retenu, le différend est tranché au moyen d'une décision exécutoire rendue par une division de la Commission formée de trois membres dont l'un agit à titre de président, et les deux autres, qui viennent chacun d'un groupe permanent, représentent les intérêts des parties. Selon la deuxième méthode, un bureau de conciliation spécial est créé pour résoudre le différend et, en cas d'échec, les membres de l'unité de négociation autres que les employés "désignés" peuvent légalement déclencher une grève sept jours après que le bureau fait part de ses conclusions et de ses recommandations au président de la CRTFP.

En vertu des protocoles d'accord signés au milieu de l'été de 1985 par le Conseil du Trésor à titre d'employeur, ainsi que par l'AFPC et l'IPFPC, de nouvelles procédures visant à faciliter la négociation collective ont été établies. L'accord conclu avec l'AFPC prévoit un système de négociation à deux phases. Si un différend survient pendant les négociations de la "première phase", dont l'objet est de conclure une convention cadre applicable à toutes les unités représentées par l'AFPC, il sera réglé au moyen de la conciliation exécutoire. Les parties pourront toujours avoir recours aux méthodes de règlement prévues par la Loi, dont il est fait mention ci-dessus, si les négociations de la "deuxième phase",

qui seront menées au nom de chaque unité en particulier, aboutissent à une impasse. Dans le cas des 18 unités visées par l'accord conclu avec l'IPFPC, selon lequel les négociations seront menées à une même table, c'est la conciliation/grève qui a été choisie comme méthode de règlement des différends. Ainsi, si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur l'une ou l'autre des questions prévues par la Loi, celles-ci pourront être tranchées au moyen de la conciliation exécutoire.

Autres affaires: La Commission établit régulièrement des divisions formées de trois membres pour traiter des affaires comme l'accréditation d'un agent négociateur et la détermination des droits de négociation, l'exclusion de personnes à titre de préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et la désignation d'employés dont les fonctions sont nécessaires à la sûreté ou à la sécurité du public, ainsi que des requêtes visant à faire déclarer qu'une grève est légale ou illégale.

Conseil national mixte (CNM): La Commission abrite le CNM dans ses locaux et lui fournit des services de soutien administratif. Le CNM est un organisme consultatif composé de représentants de l'administration fédérale et de représentants des employés qui forment respectivement la partie patronale et la partie syndicale. Il joue à la fois le rôle d'une tribune consultative et d'un rouage dans les négociations sur les conditions de travail qui ne peuvent pas figurer dans une convention collective ou qui ne se prêtent pas à la négociation groupe par groupe.

Données sur le rendement et justification des ressources

La Commission s'est fixée les buts suivants pour 1986-1987:

- Exercer d'une manière aussi efficace que possible son rôle primordial de tiers indépendant qui consiste à faciliter le règlement des différends qu'entraîne notamment la négociation collective; et

- Réduire l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage en encourageant les parties intéressées à évaluer le bien-fondé de leurs griefs afin de les régler avant qu'ils ne soient mis au rôle pour être entendus et d'accélérer le règlement des affaires sur lesquelles la Commission doit se prononcer.

La charge de travail de la Commission tient au nombre et à la diversité des requêtes, des litiges et des plaintes qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. De la même façon, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions dont elle est saisie sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les conditions de travail. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. C'est en se fondant sur ses années d'expérience dans l'application de la LRTFP que la Commission prévoit sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin, si tant est qu'il soit possible de déterminer d'avance la demande de services.

La Commission a établi le coût moyen du traitement des différentes affaires qui requièrent la participation de ses membres à temps partiel et des spécialistes de l'extérieur, et elle se sert de ces chiffres pour déterminer les ressources financières dont elle aura besoin pour assumer la charge de travail prévue. Ces ressources, jointes aux ressources humaines et financières non discrétionnaires dont ont besoin les membres à plein temps de la Commission, représentent environ 26 % du budget de l'Administration des relations de travail.

Le reste des ressources est consacré aux services de soutien nécessaires aux opérations de la Commission. Ceux-ci comprennent les bureaux du secrétaire-greffier et de l'avocat général, les services de médiation et d'administration. L'administration offre ses services tant à l'Administration des relations de travail qu'au Bureau de recherches sur les traitements et entraîne en grande partie des frais généraux obligatoires. Elle se compose des services du personnel et des finances, des services administratifs et de la bibliothèque. La Commission continue d'établir des critères valables pouvant permettre d'évaluer les besoins en ressources pour ces services de soutien et de mesurer leur utilisation.

B. Bureau de recherches sur les traitements

Objectif

Recueillir et publier des données à jour sur la rémunération, avant tout pour aider les parties à la négociation collective à fixer les taux de rémunération et les conditions de travail des membres des unités de négociation. Ces données sont également destinées à servir de base à l'établissement de la rémunération des groupes exclus et, plus particulièrement, des personnes préposées à la gestion.

État récapitulatif des ressources

Le Bureau de recherches sur les traitements représente 44 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1986-1987. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux correspondent à 81 % du budget de fonctionnement du Bureau.

Tableau 8: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1986-1987		Prévu 1985-1986		Réel 1984-1985	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	4,275	75	4,135	77	3,589	74

Rendement financier antérieur

Tableau 9: Rendement financier de 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985		
	Réel	Budget des dépenses	Différence
Bureau de recherches sur les traitements	3,589	3,903	(314)
Années-personnes	74	77	(3)

Description

Le Bureau de recherches sur les traitements constitue une source indépendante et objective de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail des classes professionnelles qui ne font pas partie de la Fonction publique du Canada, mais dont les tâches sont semblables ou comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés à répondre aux besoins des employeurs et des agents négociateurs dans le cadre de la procédure de négociation collective établie par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La majeure partie des renseignements les plus pertinents sont recueillis directement par les agents du Bureau au cours d'enquêtes sur place. Dans le cadre de ces enquêtes, ces agents cherchent à obtenir des renseignements sur la rémunération et sur les avantages sociaux offerts à l'extérieur de la Fonction publique pour des postes comparables. Depuis quelques années, le Bureau a de plus en plus recours à des techniques automatisées pour la mise à jour de ses données sur la rémunération. Par l'intermédiaire du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de ses comités techniques, il fait participer les représentants des employeurs et des agents négociateurs accrédités dans la Fonction publique à l'établissement des programmes et à la création des méthodes et des politiques de recherche et d'enquête. Le programme d'enquêtes sur la rémunération dans le secteur d'activité économique porte sur les classes des catégories suivantes: exploitation, soutien administratif, administration et service extérieur, technique, scientifique et professionnelle, et gestion. Normalement, des données globales sur la rémunération réelle sont présentées par niveau d'occupation. Des rapports annuels et semestriels sont publiés pour plus de 400 classes et niveaux repères de toutes les catégories d'emplois.

Afin d'éviter le chevauchement des tâches, le Bureau utilise les données de Statistique Canada et de Travail Canada lorsque cela est possible et conforme à ses objectifs. Toutefois, il ne peut le faire que pour quelques classes, parce que les enquêtes menées par ces deux organismes s'adressent au public canadien en général et non à la Fonction publique en particulier. Ainsi, leurs activités ne sont pas structurées en fonction de besoins précis des parties à la négociation dans la Fonction publique. Par ailleurs, le Bureau coordonne entièrement ses activités avec celles des deux organismes susmentionnés. Par exemple, dans le cas des professeurs d'université, il utilise les données que lui fournit Statistique Canada et, dans le cas de certaines professions du groupe de l'exploitation, il se sert des résultats de l'enquête sur les salaires effectuée par Travail Canada. Le Bureau s'occupe ensuite de traiter ces données pour les adapter aux besoins des parties.

Données sur le rendement et justification des ressources

Les buts précis visés en 1986-1987 consistent:

- à fournir aux parties négociatrices des données portant sur les taux de rémunération et les avantages sociaux si ces données s'appliquent aux unités de négociation, et à les fournir aux employeurs seulement si elles s'appliquent aux classes exclues ou non représentées de la Fonction publique;

- à fournir des données applicables au personnel de gestion et portant sur les taux de rémunération et les avantages sociaux;

- à évaluer les résultats de la négociation collective dans la Fonction publique, grâce à l'analyse du texte des conventions collectives, aux répertoires de questions traitées dans les négociations collectives et aux résumés d'entente; et

- à fournir, au nom du gouvernement du Canada, notamment aux organismes de l'extérieur qui participent aux enquêtes du Bureau, les renseignements qu'ils demandent au sujet de la rémunération dans la Fonction publique, ainsi que des données connexes.

Les dépenses du Bureau de recherches sur les traitements découlent principalement des salaires et des dépenses engagées au titre des enquêtes, de l'établissement des rapports, dont ceux qui renferment les résultats des négociations collectives dans la Fonction publique, et des études spéciales. Le tableau 10 ci-dessous énumère les enquêtes sur la rémunération que le Bureau entend faire cette année dans les organismes du secteur privé et d'autres secteurs d'activité de tout le Canada, en plus d'autres travaux de recherche.

Tableau 10: Projets d'enquête sur la rémunération et autres travaux de recherche

Programme d'enquêtes sur la rémunération	Les enquêtes porteront sur 11 éléments de rémunération et viseront 441 des 478 niveaux des classes professionnelles, soit 92.2 % du total, et les résultats seront publiés au moins une fois pendant l'année financière.
Programme d'enquêtes sur les avantages sociaux et les conditions de travail	Dans le cadre du Programme d'enquêtes sur les avantages sociaux, une enquête sera menée cette année sur la fréquence et les caractéristiques de 53 avantages sociaux, soit sur 74.6 % de tous les avantages (71) accordés aux catégories des employés de bureau et des employés hors bureau, ainsi qu'à la catégorie scientifique et professionnelle et au groupe de la direction. En outre, des données similaires recueillies en 1985-1986 à l'égard de 58 des 68 avantages sociaux seront publiées au cours de l'année financière 1986-1987.
Travaux de recherche, études spéciales et autres rapports	Les données découlant des travaux de recherche portant sur les résultats de la négociation collective dans la Fonction publique seront publiées

dans divers documents, à savoir les résumés d'entente visant les fonctionnaires fédéraux, l'Analyse des conventions collectives, le Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales et le Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation.

Les résultats de douze études spéciales sur la rémunération seront publiés. Trois de ces études porteront sur les niveaux de rémunération et les lignes de conduite suivies à ce chapitre dans le secteur d'activité économique, sept auront trait à la rémunération versée dans les administrations provinciales, une autre servira à établir un sommaire de données sur les avantages sociaux et les conditions de travail en vigueur dans le secteur d'activité économique, et la dernière portera sur la rémunération ainsi que sur les titres et qualités des enseignants des niveaux primaire et secondaire.

Nota: L'enquête et la publication des résultats peuvent se faire au cours du même exercice financier, mais l'enquête peut avoir lieu une année tandis que les résultats seront publiés l'année suivante.

Le Bureau publie sous forme de rapports, les renseignements obtenus dans le cadre de ses programmes. Ces rapports, dont la présentation varie selon les besoins des parties, contiennent soit des données recueillies par voie d'enquête, soit des constatations tirées de recherches connexes. Le Bureau n'analyse pas les données, pas plus qu'il ne fait de recommandations aux parties. Dans ce contexte, la qualité des rapports dépend directement de la quantité de données publiées. Le nombre de niveaux des classes professionnelles qui font l'objet des enquêtes et le nombre de pages des rapports publiés

par la suite donnent donc une bonne idée des données requises par l'utilisateur ainsi que de la qualité recherchée. C'est pourquoi c'est surtout ce critère qui sert à mesurer le rendement du BRT. Joint aux ressources consacrées à la production des rapports, il constitue un bon indice de la productivité du Bureau.

Depuis 1975-1976, le nombre des niveaux de classes - ou de postes - faisant l'objet des enquêtes du Bureau a augmenté d'un tiers, ayant passé de 338 à 458. Pendant cette période, le nombre d'années-personnes allouées a augmenté de dix pour cent. Depuis 1980, le nombre de pages de rapports publiées par le Bureau a augmenté de sept pour cent, ayant passé de 6,190 à 6,640, alors que l'augmentation du nombre d'années-personnes a été deux fois moindre. L'accroissement de l'extrant par ressource employée découle des changements technologiques apportés aux méthodes et aux machines de traitement des données, de l'amélioration des méthodes d'entrée dans la banque de données des renseignements provenant des participants aux enquêtes, de l'impression électronique et des autres techniques de production des rapports et autres documents, de la vérification par ordinateur et des procédures connexes, enfin des changements administratifs et organisationnels adaptés aux besoins et aux cycles des enquêtes.

Compte tenu de la nature des activités du Bureau, les données sur l'accroissement de l'extrant doivent être interprétées avec prudence. En effet, certains projets exigent beaucoup plus de recherches et de ressources que d'autres. Par exemple, une classe sur laquelle il est difficile de faire enquête nécessite considérablement plus de recherches que d'autres classes, à l'étape de l'étude de faisabilité ou à celle de l'élaboration. Toutefois, il se peut que le nombre de données ou de pages de rapport découlant de l'étude ou de l'enquête pilote qui en résulte soit très minime par rapport au temps et aux ressources qui y sont consacrés. Le Bureau doit néanmoins être prêt à affecter des ressources à des projets de cette catégorie et à d'autres types de projets, afin de respecter les priorités et les exigences des parties en matière de données, et ce indépendamment de la productivité éventuelle.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Le tableau 11 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Tableau 11: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Personnel			
Traitements et salaires	**6,513**	6,509	5,910
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**912**	911	931
Autres frais de personnel	**-**	-	-
	7,425	7,420	6,841
Biens et services			
Transports et communications	**537**	536	381
Information	**360**	318	305
Services professionnels et spéciaux	**606**	554	358
Location	**145**	134	129
Achat de services de réparation et d'entretien	**68**	44	27
Services publics, fournitures et approvisionnements	**151**	129	142
Toutes autres dépenses	**315**	457	1
	2,182	2,172	1,343
Total des dépenses de fonctionnement	**9,607**	9,592	8,184
Capital	**36**	47	67
Total des dépenses	**9,643**	9,639	8,251

2. Dépenses en personnel

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un organisme de main-d'oeuvre dont les frais de personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent plus de 80 % de l'ensemble des frais de fonctionnement.

Tableau 12: Années-personnes autorisées et provision pour le traitement

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1986-1987
	86-87	85-86	84-85		
Membres de la Commission et gestion	21	22	22	50,350-96,300	72,995
Scientifique et professionnelle	5	5	5	19,782-88,120	52,049
Administration et service extérieur	64	65	67	13,330-63,583	41,795
Technique	10	10	9	12,635-57,764	32,990
Soutien administratif	68	72	70	12,636-37,130	23,441

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1985. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

B. Analyse des coûts

Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1986-1987 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou prévus par la Loi. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 13: Coût total du Programme (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1986-1987	Plus autres coûts	**Coût global**	Total 1985-1986
Programme de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	9,643	1,807	**11,450**	10,994

Les autres dépenses comprennent les "services fournis gratuitement" par Travaux publics Canada au chapitre des locaux ($ 1,639,000), par le Conseil du Trésor en ce qui a trait au versement des cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance (assurance collective chirurgicale-médicale et assurance-maladie provinciale - $ 147,000), et par Approvisionnements et Services Canada concernant l'émission des chèques, la rémunération, le régime de retraite et les relevés administratifs et financiers ($ 21,000).